



# **Politica per la qualità, la sicurezza delle informazioni, la parità di genere e la salute e sicurezza sul lavoro**

## Chi siamo

PHD Lifescience Srl (in seguito PHD) nasce, a fine 2023, dall'unione di competenze diverse ed orientate a rispondere alle richieste del mondo della salute (Healthcare Network Partners Italy Srl e Devital srl).

Disponiamo di una profonda conoscenza dei bisogni delle persone che vivono un'esperienza di malattia, degli Healthcare Professionals e del mondo Pharma e Biotech.

**1996** → Devital si costituisce come professional event organizer

**2001** → Devital diventa Provider ECM

**2016** → Nasce HNP che si presenta con una offerta di servizi che comprende una divisione PSP, una communication e una di consulting implementando l'integrazione digitale per rispondere alla complessità della domanda

**2017** → HNP rileva le attività di Caregiving Italia e Spagna, attive nei PSP sin dal 2010

**2020** → L'emergenza sanitaria ci porta a ridisegnare la nostra offerta. L'education si sviluppa con prodotti digitali fruibili da remoto, i PSP aumentano le loro componenti digitali

**2023** → HNP e Devital si fondono in PHD Lifescience.

## Vision

Crediamo nel cambiamento come unica risposta allo sfidante settore di cui facciamo parte ed aspiriamo ad un comportamento orientato all'ascolto di tutte le persone coinvolte, ad agire con rispetto, promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscono pari opportunità, tutelando della diversità e dell'inclusione, mettendo in atto azioni con responsabilità e adottando un approccio creativo.

## Mission

La mission di PHD è diventare un provider **ONE-STOP SOLUTIONS** in ambito healthcare ideando, progettando, sviluppando ed erogando, attraverso personale altamente specializzato, soluzioni di Patient Services (Patient Support Program e Patient Solution), consulenze, servizi di comunicazione e di formazione rivolti ai diversi stakeholders del mondo Salute rispettando i più elevati standard di qualità e sicurezza, garantendo la soddisfazione di tutti gli utenti mediante comportamenti etici, responsabili, rispettosi ed inclusivi condivisi da tutta l'organizzazione. Crediamo infatti nella **legalità** e che è fondamentale agire nel pieno rispetto della legge ed in tal senso ci impegniamo a prevenire la verifica di condotte illecite o criminose realizzate in violazione della normativa vigente nazionale e sovranazionale.

Per perseguire coerentemente tale missione, la Direzione considera la *Qualità, l'Etica, la Sicurezza delle Informazioni, il rispetto, l'inclusione, la correttezza, la valorizzazione e la tutela delle persone, la parità di genere, il contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione*, leve strategiche indispensabili nel proprio modus operandi e intende gestirle in modo strutturato e sistematico, permeandone ogni processo aziendale.

*Esploriamo la salute per creare esperienze rivolte ai nostri stakeholders.*

## Valori

Con la fusione delle due società, attraverso un'attenta azione di sensibilizzazione, promozione, formazione, incentivazione verso tutto il personale si è perseguito l'obiettivo di creare una forte identità aziendale che permetta di costruire una cultura organizzativa orientata ai valori di PHD:

**ASCOLTO:** Nel nostro modo di fare impresa partiamo dall'ascolto attento dei bisogni e dei punti di vista delle persone a cui destiniamo i nostri servizi e di quelle che fanno parte della nostra realtà.

**RESPONSABILITÀ:** Per noi significa impegno quotidiano ad agire consapevoli del nostro ruolo nel mondo della salute.

**RISPETTO:** Lavoriamo per garantire a tutte le persone con cui entriamo in contatto pari opportunità. Agiamo nel rispetto di tutte le differenze all'interno e all'esterno della nostra organizzazione.

**CURIOSITÀ:** Crediamo che per continuare a migliorare sia necessario mettersi in discussione, farsi domande e sperimentare. Per questo ci impegniamo a dare vita ad un ambiente interno all'organizzazione capace di sviluppare idee e prospettive diverse.

## Qualità, etica, sicurezza delle informazioni, salute e sicurezza sul lavoro

Al fine di sostenere le proprie strategie di business, la Direzione vuole ottenere i seguenti obiettivi:

- Garantire la soddisfazione dei clienti e il rispetto dei requisiti contrattuali;
- Rispettare gli obiettivi assistenziali ed i livelli di servizio concordati;
- Garantire la privacy in tutte le fasi dei progetti di tutte le parti interessate;
- Garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni;
- Garantire la continuità dei servizi erogati e la resilienza operativa, anche attraverso piani di continuità e di risposta agli incidenti;
- Garantire elevati standard di qualità dei servizi e il monitoraggio continuo delle performance;
- Adottare un approccio basato sul rischio nella gestione dei processi e delle informazioni;
- Rafforzare la resilienza cyber in linea con i requisiti NIS2 attraverso gestione del rischio, monitoraggio continuo e capacità di risposta agli incidenti;
- Adottare un modello di governance dell'Intelligenza Artificiale basato su principi di eticità, trasparenza, supervisione umana e gestione dei rischi;
- Assicurare la sicurezza della supply chain, con particolare attenzione ai fornitori critici e ai servizi ICT;
- Gestire in modo responsabile l'innovazione digitale e l'utilizzo dell'intelligenza artificiale;
- Promuovere una cultura aziendale orientata alla qualità, sicurezza, etica e inclusione;
- Adottare e attuare principi di comportamento e di controllo che rispondano alle finalità di prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi di cui al d. Lgs. 231/01 e alle successive modificazioni intervenute;
- Adottare pratiche sempre più sostenibili in tutte le fasi dei progetti;
- Rispettare le normative applicabili vigenti, inclusi i requisiti in materia di protezione dei dati, sicurezza delle informazioni, salute e sicurezza dei lavoratori, responsabilità amministrativa e in materia di tutela ambientale;
- Garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano per tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori e visitatori, in conformità con le normative di salute e sicurezza vigenti e con i principi di responsabilità sociale;
- Prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali, proteggendo la salute e il benessere di tutte le persone che operano all'interno dell'organizzazione;

Per il loro raggiungimento la Direzione s'impegna a:

- Fornire i propri servizi in conformità ai requisiti definiti in fase progettuale e coerenti al proprio posizionamento strategico nell'ambito dei mercati in cui opera;
- Soddisfare le esigenze e aspettative delle aziende clienti e di coloro che usufruiscono dei servizi erogati;
- Definire la struttura organizzativa centrale e di ciascun servizio disegnando mansioni e relazioni interfunzionali coerenti e chiare e assegnando autorità e responsabilità;

- Proteggere gli asset dell'organizzazione;
- Adottare, mantenere e aggiornare specifiche procedure, norme comportamentali, infrastrutture e dispositivi hardware e software per supportare ed attuare la politica;
- Fissare obiettivi chiari, condivisi e misurabili, specificando indicatori che ne monitorino l'andamento;
- Assegnare tutte le risorse necessarie allo svolgimento delle attività interne e sul territorio;
- Sostenere la crescita professionale ed etica di tutto il personale;
- promuove programmi di formazione e sensibilizzazione specifici su sicurezza informatica, NIS2 e utilizzo responsabile dell'IA;
- Sviluppare rapporti con i propri fornitori improntati alla collaborazione reciproca ed assicurare il controllo del livello di prestazioni fornite;
- Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale;
- Informare e formare il personale sui problemi ambientali, sensibilizzandoli sui loro doveri verso l'ambiente. Coinvolgere tutti gli operatori (a qualsiasi livello) nel considerare che il problema dell'ambiente è un problema di tutti;
- proteggere le proprie risorse umane, patrimoniali e finanziarie, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno della società, ma anche con società fornitrici, imprese e clienti;
- Rispettare le leggi, le norme, i regolamenti, impegni sottoscritti a tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- Diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale;
- Rispettare i diritti dei lavoratori;
- Creare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro e salubre mediante un'attenta valutazione dei rischi a tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché l'interesse degli altri stakeholder;
- Non utilizzare né dare sostegno all'utilizzo del lavoro minorile e del lavoro obbligato.

## Parità di genere, diversità ed inclusione

PHD è una società fatta di persone, per questo ne riconosce il valore e le differenze; la cultura aziendale di PHD è infatti basata sul rispetto reciproco, sull'inclusione, sulla professionalità, sulle pari opportunità e sulla valorizzazione delle competenze.

PHD ha fatto propri i seguenti principi:

- Riconoscere la diversità: valorizzare tutte le persone intrinsecamente, individualmente e come gruppi, apprezzare come le diverse dimensioni della diversità si intersecano e riconoscere che le caratteristiche demografiche e altre caratteristiche personali possono essere eventualmente protette dalla legge e regolamenti
- Governare efficacemente: esemplificare e promuovere l'impegno della direzione per la diversità ed inclusione attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, pratiche e operazioni di governance inclusivi e di promozione delle pari opportunità
- Agire in modo responsabile: agire in modo etico e socialmente responsabile, promuovere un impiego produttivo e un lavoro dignitoso per tutti
- Lavorare in modo inclusivo: consentire e sviluppare un posto di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione, un senso di appartenenza e la pari rappresentanza per generi
- Comunicare in modo inclusivo: riconoscere e rispondere ai bisogni delle persone che entrano nell'organizzazione, comprendere e relazionarsi alle comunicazioni in modi diversi, utilizzare un linguaggio neutro ed attento, evitando ogni forma di pregiudizio e stereotipo, anche di genere
- Sostenere e difendere la diversità e l'inclusione: influenzare e promuovere attivamente pratiche organizzative e relazioni inclusive con gli stakeholder

In PHD non è tollerata alcuna forma di discriminazione sulla base di etnia, razza, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, disabilità, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale. Pertanto, PHD:

- Si impegna a garantire pari dignità e opportunità a tutte le persone, a prescindere dal Paese di Origine, dalla cultura e religione di appartenenza, dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica o stile personale impegnandosi ad implementare strategie di valorizzazione delle diversità e dei talenti e di empowerment femminile
- Si impegna a creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, qualsiasi tipo di violenza o molestia, fisica, verbale e/o digitale, sia sessuale che basata sulla diversità personale, politica e culturale
- Si impegna a gestire le risorse umane con un approccio *gender neutral* che garantisca pari opportunità a tutte le persone durante l'intero percorso lavorativo, partendo dal processo di recruitment per poi proseguire nei processi HR di Onboarding, Job Rotations, Training e Career Development
- Si impegna ad assicurare un *gender pay gap* nullo a qualunque livello organizzativo e a individuare e progressivamente colmare, se riscontrati, eventuali *gap* e a fornire una rendicontazione trasparente al riguardo
- Persegue una politica di selezione del personale volta al riconoscimento di meriti, capacità e competenze nel rispetto delle pari opportunità
- Incentiva e sostiene lo sviluppo professionale delle persone e adotta criteri di valutazione delle performance basati su requisiti oggettivi e inclusivi
- Si impegna altresì nella formazione e nella promozione delle persone, migliorando lo sviluppo professionale delle proprie risorse, in modo da rimuovere eventuali ostacoli di competenze riscontrati per l'avanzamento di carriera
- Garantisce che la mobilità interna e la successione a posizioni manageriali siano coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e capace di valorizzare le pari opportunità
- Persegue l'obiettivo di assicurare che tutti i dipendenti e i collaboratori trattino gli altri, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità, mostrando una condotta che rifletta l'inclusione e sostenga i valori della Società
- Si impegna a creare un ambiente lavorativo che tuteli il benessere psicofisico di tutti i dipendenti, promuovendo ed attuando programmi e misure volte a favorire sia la conciliazione vita-lavoro che a supportare e valorizzare la genitorialità e la distribuzione dei carichi di cura
- Si impegna ad aggiornare, secondo le frequenze previste, il piano aziendale sulla parità di genere, con lo scopo di monitorare e verificare il raggiungimento degli obiettivi fissati relativamente all'inclusione e alla promozione della diversità
- PHD si impegna a monitorare che negli eventi organizzati a livello corporate ci sia parità di generi tra i relatori del panel, così come se invitati ad eventi esterni la società si impegna a sensibilizzare l'organizzatore rispetto alla diversità di genere del panel

PHD si impegna altresì a:

- Realizzare, mantenere e migliorare continuamente un Sistema di Gestione Integrato che integri nelle attività quotidiane Qualità, Sicurezza delle Informazioni, Parità di genere e Salute e Sicurezza sul lavoro (SGI), conformemente agli standard di riferimento e alla cultura aziendale

- Mettere a disposizione canali anonimi di segnalazione di illeciti amministrativi, ovvero violazioni effettive o potenziali della normativa europea e nazionale (con particolare riferimento alle segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo), nonché dei principi riportati nelle politiche e procedure aziendali (*whistleblowing*)

La presente Politica è sottoscritta dalla Direzione, comunicata a tutto il personale operativo all'interno ed all'esterno di PHD e periodicamente riesaminata per garantirne la coerenza e l'allineamento con gli obiettivi strategici e con le necessità delle parti interessate.

La Direzione considera fondamentale la comprensione dei principi descritti e l'aderenza alla presente politica conscia che per poter diventare il focal point nel proprio settore sia di vitale importanza la partecipazione ed il coinvolgimento proattivo da parte di tutto il personale.

**PHD Lifescience srl**

(Nome e firma)

